



Hur anställda inom den psykiatriska vården upplever sitt arbete och sin arbetssituation

En kvalitativ studie.

How Employees in Psychiatric Care Experience Their Work and Work Situation.
A Qualitative Study.

Freja Östby Jansson

Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap

Psykologi

B-uppsats 7,5 HP

Nina Svensson och Camilla Kylin

Pernille K. Andersson

2019-01-18

Sammanfattning

Föreliggande studie är en kvalitativ studie om personer vilka arbetar inom psykiatrisk vård och deras upplevelse av sitt arbete och sin arbetssituation. För att undersöka detta har fyra personer vilka arbetar med psykiatrisk vård intervjuats i mellan 30 till 50 minuter. Det som sades under intervjuerna är materialet vilket studiens resultat baserats på.

Materialet har bearbetats med hjälp av tematisk analys som genom en sexstegsprocess genererat fyra teman: *brist på kommunikation och förståelse, ansvar och kompetens leder till känsla av meningsfullhet, tillfredsställelsen kring att ingen människa är den andra lik och vikten av att ha bra och goda relationer med kollegor.*

Slutsatser vilka är möjliga att dra utifrån studiens resultat är att det är påfrestande för personalen att arbeta och leva i tider av förändringar och ovisshet men att det är arbetet med människan som är det centrala kring att personer väljer att arbeta med detta. Det är också möjligt att förstå vikten av hur graden av kontroll spelar in på de anställda och deras mående samt hur socialt stöd i form av goda relationer med kollegor är avgörande för trivsel på arbetsplatsen och hur väl de anställda klarar av att hantera stress och svåra situationer.

Nyckelord: Skötare, psykiatrisk vård, omorganisering, kontroll, kommunikation, socialt stöd.

Inledning

I dagens läge är den svenska vården kraftigt underbemannad och saknar tillräckliga resurser att genomföra sitt arbete på. Enligt SCB beräknas det år 2035 saknas cirka 160 000 utbildade personer inom området vård- och omsorg (Statistiska centralbyrån [SCB], 2014). Till följd av samhällets behov av vård och den påtagliga personalbristen inom området har flertalets sjukhus över hela landet tvingats stänga ner vårdplatser då de inte klarar av att möta samhällets behov (SVT, 2018). För att åtgärda dessa problem har flertalet landsting och kommuner runt om i Sverige under flera års tid genomfört förändringar på sina vård- och omsorgsrelaterade avdelningar (Vårdfokus, 1998). Förändringarna åsyftar främst att slå ihop mindre områden och avdelningar till större sådana, för att spara pengar samt lösa problemet med att avdelningarna saknar tillräcklig bemanning (Vårdfokus, 1998). Denna förändring innebär dock att de anställda kan komma att behöva täcka upp för de personer som i dagsläget saknas och därmed tvingas att arbeta ännu hårdare, snabbare och mer.

Vid ökade krav på arbetsplatsen, speciellt i samband med lägre grad av egen kontroll över arbetet ökar enligt Karasek och Theorells teori om krav och kontroll, risken för att befinna sig i en stressad arbetssituation (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017).

Stress är enligt försäkringskassan (2015) den vanligaste anledningen till sjukskrivning och skulle stressen bli ett faktum för de anställda skulle det därmed på sikt innebära en risk för att drabbas av ett ännu större bortfall av den redan kraftiga bristen på personal inom vården. Stress faller inom ramen för psykisk ohälsa, någonting som enligt folkhälsomyndigheten (2018) också växer sig allt större i Sverige. Enligt folkhälsomyndighetens undersökning från 2018 uppges 39 procent av den svenska befolkningen lida av någon form av psykiska besvär. Av dessa 39 anges sju procent lida av svåra psykiska besvär med suicidala tankar under det senaste året (Folkhälsomyndigheten, 2018). Sverige beräknas ha en folkmängd på drygt 10 miljoner människor, med hjälp av denna siffra skulle detta innebära att 700 000 personer överväger att ta sitt eget liv. Denna siffra motsvarar i sin tur mer än sju gånger Karlstad Kommuns befolkning (Karlstad.se, 2018). För att kunna möta denna ökning av psykiska besvär blir den psykiatriska vården i Sverige allt viktigare, men även den psykiatriska vården står hårt drabbad av den rådande personalbristen i Sverige (Mellgren, 2015).

Psykiatrin har under många års tid varit och är fortfarande under en ständig utveckling för att kunna erbjuda den mest effektiva och gynnsamma behandlingen för patienterna som möjligt. Exempelvis genomfördes 1994 psykiatrireformen, också kallad psykadelreformen, som grundade sig i att i högre grad integrera personer med psykiska sjukdomar till resten av samhället med hjälp av att stänga ner de tidigare stora klinikerna och istället öppna mindre

sådana så att patienterna kunde återfå likvärdig behandling i sin hemkommun (Psykologiguiden). Personalbristen har dock gjort det svårt att upprätthålla den goda vård som eftersträvats och i många kommuner och landsting har istället antalet klagomål till patientnämnden gällande psykiatri ökat (SVT, 2016). Psykiatrisamordnaren på SKL (Sveriges kommuner och Landsting) menar att personalbristen är mer omfattande inom psykiatri än i någon annan vård och att personalbristen är speciellt stor gällande läkare och sjuksköterskor (Mellgren, 2015). Till följd av personalbristen på läkare och sjuksköterskor läggs istället allt mer arbete på skötare inom den psykiatriska vården.

Skötare är de som arbetar närmst patienten och arbetar med att stödja dem och ge dem verktyg i form av exempelvis daglig vård, socialt umgänge och terapeutiska- och rådgivande samtal (Framtid, 2018). Det är arbetsplatsen själv som avgör vilka kriterier som ska uppfyllas för att en person ska kvalificeras som en skötare och därför kan också en skötarens arbetsuppgifter variera mellan olika avdelningar eller arbetsplatser (Framtid, 2018). Behandlingen av en patient avser habilitering eller rehabilitering, vilket innebär antingen att upprätthålla ett normaltillstånd eller att arbeta för att återställa eller uppnå ett önskat tillstånd (Framtid, 2018). Rollen innefattar att vara en del i patientens dagliga liv och därmed spelar dess funktion en avgörande roll för hur väl patienten kan komma att återhämta sig eller utvecklas. Generellt sett måste en skötare i viss mån arbeta tillsammans med en sjuksköterska eller sjuksköterska, men även vissa typer av sjukvårdsuppgifter kan förläggas som skötarens arbetsuppgift, vilket har blivit alltmer aktuellt i dagens läge då många sjuksköterskor saknas (Framtid, 2018).

Trots det tunga arbetet de anställda genomför genereras i Sverige en snittlön för skötare och sköterskor på 25 100 vid 18 års ålder och 30 300 vid 65 års ålder (Statistiska centralbyrån [SCB], 2018). I samband med att få väljer att utbilda sig inom vårddyrket är det också många som i dagsläget ångrar sitt yrkesval (Vårdförbundet & Kommunal, 2018). Enligt en rapport av Vårdförbundet och Kommunal ångrar fyra av tio personer sitt yrkesval inom vården, där underbemanning och löneläget uppges vara de främsta orsakerna (2018). I samma rapport anges också att sex av tio personer anser att jobbet har blivit svårare de senaste fem åren.

Då mycket talar emot att människor skulle klara av att arbeta med detta så finns det ändå de som gör det och väljer att stanna kvar på sin arbetsplats trots att arbetet blir både mer och svårare. Det finns lite forskning att tillgå kring hur skötare upplever sin arbetssituation och vad rådande personalbrist och förändringar får för effekt på personalen. Forskning som kan liknas vid detta har gjorts bland annat kring relationen mellan krav kontroll, socialt stöd och stress hos undersköterskor (Hallström & Myhrberg, 2018). Denna påvisade att de anställda upplevde mer

stress i kombination med höga krav, men att stressen minskade vid högt socialt stöd. Annan forskning har gjorts kring vilka psykologiska effekter omorganisationer på arbetsplatsen får för sjuksköterskor (Brown, Zijlstra & Lyons, 2006). Denna undersökning påvisade att de främsta effekterna var negativa upplevelser hos sjuksköterskorna som genomsyrades av en känsla kring låg grad av information och möjlighet till deltagande.

I samband med att det förefaller finnas lite forskning inom området, i kombination med den aktuella bristen på personal inom psykiatri i Sverige, samt det samhällseliga intresset av att det bör finnas en god och fungerande psykiatrisk vård då vi befinner oss i en tid av växande ohälsoproblem, har ett intresse väckts att undersöka hur dessa människor vilka är kvarvarande inom sitt yrke upplever och förhåller sig till sitt arbete och sin arbetssituation.

Syfte

Syftet med föreliggande studie var att undersöka upplevelsen hos anställda inom den psykiatriska vården för att möjliggöra en ytterligare förståelse för hur de känner och tänker om sitt arbete och vad som driver dem att fortsätta med det de gör.

Frågeställning

Hur upplever skötare inom psykiatrisk vård sitt arbete och sin arbetssituation?

Metod

Deltagare

Undersökningen består av insamlat material från fyra personer varav två kvinnor och två män i åldrarna 49 till och med 59 år. Deltagarna hade mellan 24 till och med 39 års erfarenhet inom psykiatri. Kriteriet för att respondenten skulle innefattas inom föreliggande studies ramar var att denne skulle vara anställd som skötare inom den psykiatriska vården. Samtliga deltagare har som ovan nämnts arbetat inom psykiatri under många år och har varit med under tider av förändring av reform så som psykiatireformen 1994, men också i dagsläget då samtliga varit med om förändringar på arbetsplatsen sedan några års tid tillbaka, vilken bland annat inneburit att avdelningen i omgångar öppnats och stängts och därmed också gjort att de anställda omplacerats ett flertal gånger.

De deltagande till studien hittades med hjälp via en personlig kontakt som i sin tur hade kontakt med personer vilka arbetar med detta och var lämpliga och villiga att delta i studien. Enligt Borg och Westerlund (2012) definieras denna urvalsmetod som snöbollsurval.

Datainsamlingsmetod

En undersöknings datainsamlingsmetod avgörs av studiens frågeställning (Howitt & Cramer, 2014). Då föreliggande undersökning avsett undersöka en upplevelse av tankar och känslor hos individer är kvalitativa studier aktuella då dessa möjliggör för respondenten att själv redogöra för sina tankar kring det givna fenomenet, vilket i detta fall är dess upplevelse av arbetet (Josselson, 2013). Detta gjordes med hjälp av intervjuer mellan en samtalsledare och en respondent. Intervjuerna var utformade efter en intervjuguide innehållande ett antal bakgrundsfrågor, en huvudfråga som löd ”berätta om hur en vanlig arbetsdag ser ut för dig”, samt några extrafrågor för att kunna besvara undersökningens frågeställning (se bilaga 1 – intervjuguide).

Genomförande

Då urvalsmetoden vilken användes i studien var snöbollsurval (Borg & Westerlund, 2012), var det med hjälp av en personlig kontakt, som kontakten till de deltagande till studien upprättades. När ett tillräckligt stort antal deltagare till studien funnits planerades omgående en dag in där arbetsplatsen kunde besökas. Vid besöket tillfrågades de potentiella deltagarna om att medverka och de fick vid detta tillfälle både skriftlig information om vad studien innebar, vad den skulle användas till, hur intervjun skulle komma att genomföras och vad för villkor som fanns att förhålla sig till, med hjälp av undersökningens följbrev (se bilaga 2 – följbrev). De fick vid detta tillfälle även möjlighet att höra delar av detta verbalt, med tonvikt på det faktum att deltagandet var frivilligt samt att materialet skulle spelas in men sedan transkriberas och i den processen avkodas från sådant som skulle kunna göra materialet spårbart till respondenten i fråga. Att berätta vissa delar verbalt möjliggjorde också för de potentiella deltagarna att ställa eventuella frågor.

När de fått all information vilken var väsentlig för att avgöra sitt deltagande valde samtliga att ställa upp i studien. Detta innebar att samtliga var tvungna att signera en samtyckesblankett i enlighet med GDPR (Karlstad Universitet, 2018), samt Vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska principer för att bekräfta sitt deltagande (se bilaga 3- samtyckesblankett).

Vid samma tillfälle genomfördes tre av intervjuerna i en av arbetsplatsens lokaler under en och samma dag efter att chefen gett sitt samtycke till det. Den fjärde och sista intervjun genomfördes cirka en vecka senare än de andra men på samma typ av plats i en lugn och neutral miljö.

Databearbetning

Föreliggande studies material har analyserats med hjälp av tematisk analys. Tematisk analys är en analysmodell som går ut på att finna liknande mönster i respondenternas svar som gör ett eller flera teman inom området representativt för hela gruppen (Howitt & Cramer, 2014). Detta görs enligt Braun och Clarke (2006) med hjälp av en sexstegsmodell där man i de olika stegen bekantar sig med och behandlar det insamlade materialet. När materialet delats in olika teman är det möjligt att jämföra dessa teman med psykologiska teorier och därmed få en teoretiskt grundad förståelse för vad resultatet påvisar.

Första steget i processen går ut på att bekanta sig med allt transkriberat material (Braun & Clarke, 2006). Intervjuerna med respondenterna tog mellan cirka 30 till 50 minuter att genomföra och transkribering av intervjuerna ägde rum relativt omgående efter att varje intervju avslutats. I denna process avkodades materialet så att det inte skulle vara spår- eller kopplingsbart till den aktuella respondenten. Detta innebär att talspråk ändrades till skriftspråk, samtliga namn på personer, orter eller andra uppgifter som på något sätt skulle innebära att materialet avslöjade respondentens identitet togs bort. Det transkriberade materialet omfattades totalt av cirka 46 stycken A4 sidor.

När man bekantat sig med materialet sker under det andra steget kodning av det (Braun & Clarke, 2006). Att koda material innebär att tillskriva en kod som förklarar och sammanfattar betydelsen av ett ord, mening eller stycke som har relevans till undersökningens frågeställning (Braun & Clarke, 2006). Exempelvis tillskrevs koden ”brist på förståelse” till respondentens uttalande ”det är just det här med ledningarna, det är som att de inte förstår vad som händer på golvet riktigt”.

Steg tre går ut på att med hjälp av de koder som arbetats fram under föregående steg finna mönster och samband för att koppla dem samman under olika kategorier eller teman (Braun & Clarke, 2006). I detta skede bearbetades fem övergripande prototeman fram, vilka var *människan*, *meningsfullhet*, *gruppen*, *ansvar och kompetens*, och *påverkan från organisationen*.

Vid det fjärde steget i processen granskas de teman man kommit fram till en ytterligare gång för att kontrollera att materialet stämmer överens, att teman inte överlappar varandra, och att det finns tillräckligt med material för vardera delen (Braun & Clarke, 2006). Här upptäcktes att temat *meningsfullhet* och *ansvar och kompetens* till för stor del speglade samma sak och lades därför samman till att bli ett gemensamt tema.

Att definiera de olika temana samt att namnge dem är det femte steget i processen (Braun & Clarke, 2006). För att ur psykologiska begrepp spegla de valda temanas innehåll till valdes att byta namn på tema *människan* till *tillfredställelsen kring att ingen människa är den andra lik*,

gruppen tydliggjordes till vikten av att ha bra och goda relationer med kollegor, ansvar och kompetens samt meningsfullhet blev ansvar och kompetens leder till känsla av meningsfullhet och slutligen namngavs påverkan från organisationen till brist på kommunikation och förståelse för att bäst spegla vad temat behandlar.

Det sjätte och sista steget innebär att analysen sammanställs och att med hjälp av citat från respondenterna återspeglar de valda temana (Braun & Clarke, 2006).

Reliabilitet

Med reliabilitet avses undersökningens trovärdighet och däribland forskarens eventuella inverkan på svaren och analysen (Kvale, 1977). I föreliggande undersökning genomfördes, för att höja reliabiliteten, alla intervjuer i samma typ av ostörda miljö där respondenterna fick lov att i möjlig mån sitta skilt från distraktioner och yttre störningar. Att intervjun spelades in bidrar också till en högre reliabilitet för materialet då mycket relevant data kan komma att gå förlorad då det inte är möjligt att samla upp allt som händer vid ett intervju tillfälle med hjälp av enbart anteckningar. I föreliggande studie har en tematisk analys genomförts på det transkriberade materialet för att genom det utläsa vad det kan betyda. Teorier och forskning har funnits i efterhand för att förstå materialet och inte tvärtom. Risken vid att arbeta på motsatt sätt är att få insamlad data att passa in till förutbestämda teorier vilket minskar trovärdigheten för att det som sägs i en intervju faktiskt speglar vad respondenten egentligen tycker (Kvale, 1977).

Validitet

Validiteten i en kvalitativ undersökning avser dess relevans (Kvale, 1977). I detta fall menas relevansen i det som framkommer under intervjuerna, att det som sägs är av vikt för att kunna besvara undersökningens frågeställning. Detta handlar exempelvis om forskarens förmåga att ställa frågor till respondenten som leder till att respondenten faktiskt kan svara på det som intervjuaren är ute efter. Att ställa svårtolkade eller svårbesvarade frågor ger ofta fattiga eller inga svar och leder därmed inte till något innehållsrikt eller ändamålsenligt datamaterial. Om ändamålsenlig data inte uppnås har studien förmodligen inte heller någon nytta och innebär därmed också innefatta låg validitet (Kvale, 1977).

Att intervjuguiden i föreliggande studie var utformad enligt en huvudfråga var ett sätt att arbeta med validiteten i form av att inte leda respondenten till svar. Istället gavs respondenten utrymme att besvara frågan och ta upp det som denne själv ansåg relevant. Detta gör att undersökningens svar kan anses valida då det som framkommit i intervjun är respondentens egna uttalanden och det som kommit upp utan att ha efterfrågats anses vara av högsta relevans.

Etiska överväganden

Vetenskapsrådet (2002) redogör för fyra grundläggande etiska principer vilka samtlig forskning bör grunda sig i och vara etisk försvarbar i samverkan med. Dessa principer är informationskravet, konfidentialitetskravet, nyttjandekravet, samt samtyckeskravet (Vetenskapsrådet, 2002). För att tillmötesgå ovannämnda krav har genomförd undersökning utformats med hänsyn till dessa och därmed har också de deltagandes välmående och säkerhet tagits i full beaktning.

Informationskravet innebär att den deltagande i studien ska ha rätt att informeras om vilka villkor som gäller för deltagandet och vilken uppgift personen har i sammanhanget (Vetenskapsrådet, 2002). Personen ska ha rätt att delges så mycket information att dess deltagande inte skulle påverkats om ytterligare information delgivits eller inte (Vetenskapsrådet, 2002). Kravet innefattar även att personen ifråga ska vara införstådd med att deltagandet sker av frivillighet och att denne har rätt att avbryta sitt deltagande när som helst utan att behöva ange skäl för det (Vetenskapsrådet, 2002). För att uppfylla detta krav har ett följebrev utformats i vilket information delges om vem som genomför undersökning, vad undersökningen uppfyller för syfte, hur det insamlade materialet ska komma att användas, hur resultatet ska redovisas, samt att deltagandet till studien är frivilligt.

Konfidentialitetskravet innebär att när anonymitet inte kan garanteras för den deltagande ska all insamlad data vilken kan kopplas samman till en individ i möjligaste mån avkodas så att den inte längre är spår eller kopplingsbar, samt förvaras otillgänglig för obehöriga att ta del av (Vetenskapsrådet, 2002). Detta krav uppfylls i föreliggande undersökning med hjälp av att avkoda alla personliga uppgifter vid transkriberingen, förvara ljudfilen otillgänglig för obehöriga att ta del av under den tid det krävs att den fortfarande finns lagrad, samt förstöra dessa när de inte längre behövs, vilket i detta fall är när uppsatsen godkänts av lärare och betyg erhållits. Även samtyckesblankett med namn och underskrift arkiveras av handledare och görs också otillgänglig för obehöriga att tillgå.

Nyttjandekravet avser att nödvändig information om vad studien ska komma att användas till ska delges till den deltagande (Vetenskapsrådet, 2002). Det är också av vikt enligt detta krav att insamlade uppgifter till aktuell studie inte får utlånas eller på andra sätt komma att användas för kommersiellt bruk utan bara är avsett för aktuell forskningsstudie (Vetenskapsrådet, 2002).

Samtyckeskravet innebär att de deltagande till studien själva måste delge sitt samtyckande innan deltagande får ske (Vetenskapsrådet, 2002). Detta har skett med hjälp av tidigare nämnda samtyckesblankett där den deltagande har fått skriva under med namn, ort och datum (se bilaga 3 – samtyckesblankett)

Resultat

Efter att data bearbetats genom de sex stegen för tematisk analys enligt Braun och Clarke (2006) fastställdes fyra teman för att beskriva de anställdas upplevelse kring sitt arbete och sin arbetssituation: *brist på kommunikation och förståelse, ansvar och kompetens leder till känsla av meningsfullhet, tillfredsställelsen kring att ingen människa är den andra lik, samt vikten av att ha bra och goda relationer med kollegor.*

Brist på kommunikation och förståelse

Följande tema redogör för hur respondenterna upplevt och förhållit sig till de rådande förändringarna på arbetsplatsen, hur det fått dem att må samt att deras känslor grundar sig i vad temats namn står för, *brist på kommunikation och förståelse*. Samtliga respondenter har arbetat på sin arbetsplats under en längre tid men under de senaste åren varit med om förändringar till följd av personalbrist som yttrat sig i att de i omgångar omplacerats då den aktuella arbetsplatsen tvingats stänga och öppna vid flertal tillfällen.

Respondenterna beskriver detta som en tid fylld av osäkerhet, oro och turbulens som framkallat många känslor kring att inte känna sig värdesatt på sin arbetsplats ”*det tar ju jättemycket energi och man kan ju känna sig kränkt när man har jobbat så många år och man har lagt ner så mycket och så kan man bara bli... ja men de flyttar ju på personal som schackpjäser. Så det väcker ju mycket ilska och man känner sig illa behandlad och kränkt... Inte värdesatt för det man gör*”. De beskriver att det har varit svårt att få klara besked och information från ledningen vilket har lett till att de inte alltid har en klar uppfattning kring vad vissa förändringar egentligen grundar sig och vad de ska leda till. En av respondentera uttrycker att ”*jag vet inte riktigt vad som händer, om det bara hänger ihop med bristen i Sverige eller om det handlade om att vi inte utvärderade, eller jag vet inte*”

Respondenterna har som nämnts tidigare arbetat på sin arbetsplats under en längre tid och har trots dessa förändringar som gett upphov till starka känslor inte lämnat sin arbetsplats. Istället beskriver de en vilja att hjälpa patienterna och eftersträva så god vård som möjligt. Det finns dock en viss frustration hos respondenterna i avseendet då de gör uttalanden som påvisar att ledningen har brist på förståelse då de inte har inblick i vad som händer på arbetsplatsen och i patientmötet ”*det är som att de inte förstår vad som händer på golvet riktigt*” och ”*vi är ju närmst patienten och det är ju där de bästa utvärderingarna finns*”.

Flera av respondenterna beskriver vidare att deras arbetsplats tidigare präglats av en trygg arbetsmiljö med lugn och ro i den bemärkelsen att det var möjligt att lämna arbetet vid dagens slut och därmed också lämna arbetet kvar på arbetsplatsen. De flesta respondenterna är ännu idag

överens om att man inte besitter några problem i att hålla patientfall borta från tankarna när man lämnar arbetet även om det man varit med om på arbetsplatsen vid den aktuella dagen i viss mån kan påverka ens sinnesstämning, men att det till följd av de organisatoriska förändringarna på arbetet inte varit möjligt att till fullo lämna tankarna på arbetsplatsen på den egna fritiden. De beskriver dels att det tagit mycket tankeverksamhet men också att det gett avtryck på det övriga livet då förändringen bland annat påverkat både arbetstider och reslängd till jobbet, *”det här är ju som ett pussel där bitarna ska passa ihop där privatlivet ska fungera och arbetslivet ska fungera”*.

Ansvar och kompetens leder till känsla av meningsfullhet

Att de anställdas olika kunskaper och kompetens används och tas tillvara på tycker respondenterna är viktigt. De anser att deras arbetsplats har varit bra på detta och de har upplevelsen av att de får ta större ansvar på arbetsplatsen och i sin roll som skötare än vad de hade fått möjlighet att göra om de befunnit sig på en annan arbetsplats. Det beskrivs att det finns ett väldigt stor tankearbete kring arbetsbeskrivningen för skötarna och att flera utav skötarna själva har fått ta del i framtagandet av den. Syftet med att de får lov att ta sådant stort ansvar i sin roll beskrivs som ett arbetssätt för *”att ta till vara på de olika spetskunskaperna för att ge så god vård som möjligt [...] vi får annars en snedfördelning i belastningen på arbetsgrupperna”*. Det beskrivs också att det är ett väldigt givande och utvecklande sätt för dem att arbeta på som är med och bidrar till både personlig utveckling samt tillgodoser det personliga intresset hos många av de anställda.

De anställda har i och med detta arbetssätt själva möjlighet att vara med och bestämma kring vilken patient de ska arbeta med vilket i dubbel bemärkelse leder till så effektivt arbete och god vård som möjligt då detta innebär att patienten kan få den skötaren som bäst lämpar sig eller som patienten själv känner mest tillit och kontakt till, och åt andra hållet har skötarna även möjlighet att säga *”den här patienten når inte jag fram till så det är bättre att någon annan tar den”*. Denna möjlighet till ansvar och tillvaratagandet på kompetens beskrivs vara en av de främsta anledningarna till att de anställda valt att stanna kvar på den befintliga arbetsplatsen trots oroligheter kring omorganiseringen och en respondent uttrycker det som att *”därför har jag haft svårt att tänka mig att byta arbetsplats för då vet jag att jag inte skulle få jobba lika självständigt och ta så mycket ansvar som jag gör på den här arbetsplatsen”*.

Den omplacering som omorganiseringen ledde till innebar att de anställda vid vissa perioder blev tilldelade nya arbetsplatser. En av respondenterna beskriver sin oro inför en av dessa omplaceringar då upplevelsen till en början var att personen inte besatt rätt kunskaper för att

befinna sig på den typen av avdelning, men att det senare kom att vara den roligaste arbetsplats personen befunnit sig på ”*jag lärde mig så mycket och jag kände att det inte gjorde mig någonting att åka till jobbet, det var jättekul och den tiden gick jättefort*”. Trots oro innan uppdraget var respondenten öppen för det faktum att det fanns kunskap att hämta på den nya arbetsplatsen och det visade sig vara just så. Fler respondenter beskriver att det är viktigt att aldrig underskatta ny kunskap och att ständigt vara lyhörd på sådant som går att utveckla ”*man blir aldrig fullärd, det är bara att försöka hänga med och bli bättre hela tiden*”:

Tillfredsställelsen kring att ingen människa är den andra lik

Respondenterna har arbetat med människor, vård och psykiatri under en lång tid. Samtliga respondenter är överens om att de i dagsläget enbart vill jobba med människor i någon form och då flera av respondenterna även arbetat inom annan typ av vård och omsorg skiljer de på att arbeta inom somatisk vård eller psykiatrisk vård. Inom den somatiska vården finns en standardbehandling att tillämpa för varje diagnos men att detta är annorlunda mot hur man arbetar inom psykiatrin då ingen människa per automatik fungerar som en annan. Istället är det skötarens uppgift att närma sig patienten och hitta en behandling som lämpar sig för just den individen. En respondent beskriver att sitt intresse för att tolka och läsa en patient kan liknas vid ett detektivarbete och ”*man kan ju ligga hur nära som helst med ålder, diagnos och kön men det finns ju alltid skillnader i varje individ [...] det är det som gör det hela intressant*”. En annan respondent beskriver vidare att fascinationen för yrket kan hittas i ”*[...] till skillnad mot att stå vid en arbetsplats med en maskin som bara fungerar på ett sätt dag ut och dag in*”.

Mötet med patienten är alltid en ny upplevelse och respondenterna beskriver att det är en viktig bransch de befinner sig i och att det aldrig slutar vara intressant att få ta del av andra människors livsöden och känslan av att få vara med och bidra till att patienter mår bättre. Trots att skötarrollen innefattar många olika typer av arbetsuppgifter är det alltid patientsamtalen som återspeglas som det mest givande ”*det har egentligen aldrig lockat mig att dela ut mediciner och sådant, jag vill verkligen jobba med patienterna och samtalen*”. Med hjälp av sitt eget huvud och sig själv som redskap får respondenterna ta sig an många olika personer på olika sätt och när de lyckas med det beskriver en av respondenterna sin känsla som ”*då kan man känna den här tillfredsställelsen att man har nått fram till patienten och att man har gjort någonting bra*”.

Vissa patientfall är mer lika varandra än andra och vid så många års arbete som respondenterna haft är det omöjligt för dem att minnas alla, men att vissa patientfall håller sig alltid kvar i minnet. En respondent beskriver speciellt de fall då en behandling blivit så lyckad att ”*men herregud har vi fått en ny patient som sitter i väntrummet [...] man verkligen ser att*

människan har fått tillbaka ett liv [...] då känns det att man gör någonting gott för en annan”.

Det finns en väldigt central vilja hos respondenterna att hjälpa patienten och därmed också en central vilja att öka kunskapen för temats ämne, nämligen att ingen människa är den andra lik. Psykiatrin och dess diagnoser beskrivs som ett fortfarande ett tabubelagt ämne och respondenterna har en upplevelse av att många fortfarande inte förstår ”att huvudet sitter på kroppen [...] somatiskt är det okej att tala om men psykiskt är det inte”.

Vikten av att ha bra och goda relationer med kollegor

Samtliga respondenter beskriver den viktigaste faktorn till att trivas på jobbet är att man trivs med sina kollegor. Det är viktigt att det finns en förståelse, ärlighet och respekt emot samtliga anställda. Hade arbetsplatsen varit utan detta beskriver flera av respondenterna att inte längre skulle stanna kvar på sin arbetsplats, och de värnar om att behålla det klimat som de har och har haft under åren ”om man tittar bakåt så har vi haft en personalgrupp som har varit ganska intakt, som har stannat länge, som har trivts bra och så vidare, och det handlar om att vi haft en lyhördhet mellan varandra och en omtanke mellan varandra”. I och med att respondenterna har ett arbete som går ut på att mänskliga faktorer interagerar med varandra så är det extra viktigt att det finns en god dynamik mellan de anställda och att det finns förståelse för att man är olika och ibland mår olika ”är det någonting som man upplevt lite extra jobbigt under dagen så kan jag alltid hugga tag i vem som helst utav mina arbetskamrater och få prata av mig en stund”.

Att kunna prata ut med sina kollegor tycker samtliga respondenter är skönt och oavsett om de håller med varandra eller inte angående det som sägs, så finns det fortfarande någonting betryggande i att veta att kollegorna respekterar det som sägs. Även organisationen använder sig av samtal med kollegorna som resurs och respondenterna beskriver att det finns med som en del i handlingsplanen, att om det händer någonting på arbetsplatsen så följs det upp med samtal och debriefing ”det är viktigt att man får vara öppen och liksom inte håller tillbaka”.

Till följd av omorganiseringen uttrycks även att arbetsgruppen har stärkts ytterligare och fått en allt högre teamkänsla då de varit med om samma sak och kunnat ta hjälp av varandra ”man känner en ännu starkare samhörighet med varandra nu”.

Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att undersöka upplevelsen hos anställda inom den psykiatriska vården för att möjliggöra en ytterligare förståelse för hur de känner och tänker om sitt arbete och vad som driver dem att fortsätta med det de gör. Tack vare fyra intervjuer med fyra olika respondenter inom området har en fördjupat bild av området uppnåtts. Respondenterna har

haft mycket att dela med sig av och deras uttalanden påvisar att det finns mycket för dem att önska av sin arbetsplats men också att det finns något mycket starkt som håller dem kvar. Detta har framkommit med hjälp av de fyra temana *brist på kommunikation och förståelse, ansvar och kompetens leder till känsla av meningsfullhet, tillfredsställelsen kring att ingen människa är den andra lik* och vikten av att ha bra och goda relationer med kollegor.

Brist på kommunikation och förståelse

Resultatet påvisar att respondenterna upplevt en turbulent tillvaro till följd av organisationens omstruktureringar. Det finns en gemensam upplevelse kring att de anställda inte fått tillräckligt med information och att det inte funnits en tydlig kommunikation mellan ledningar och de anställda på golvet. Detta förefaller överensstämma med resultatet utifrån tidigare liknande forskning gjord på sjuksköterskor och deras upplevelse av omstrukturering på arbetsplatsen (Brown, Zijlstra & Lyons, 2006). Att se detta fenomen överensstämma med tidigare liknande arbetsplatser kan vara av stor vikt att belysa för arbetsgivare då det förefaller vara en gemensam upplevelse som påverkar de anställda negativt.

Att uppleva låg grad av information, kommunikation och förståelse innebär också med andra ord att de anställda upplevt en låg grad av kontroll över sitt arbete och sin arbetssituation. Grad av kontroll, eller autonomi är enligt flera motivationsteorier en viktig faktor för upplevelsen av sitt arbete. Bland dessa teorier återfinns bland andra Karasek och Theorells modell om krav och kontroll, och Ryan och Decis självbestämmande teori (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). Krav och kontroll modellen går ut på att sätta krav och kontroll i olika relationer till varandra och beroende på grad av dem leder de till olika typer av arbetsmiljö (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). En arbetsmiljö, som i detta fall, tycks innefatta av låg grad av kontroll kan, om den också innefattar höga krav leda till en stressad arbetsmiljö vilket i sin tur kan leda till direkta hälsofaror för de anställda (Försäkringskassan, 2015). Denna ökade stress kring arbetssituationen har bland annat visat sig genom att respondenterna innan de organisatoriska förändringarna upplevde att de hade goda möjligheter att lämna arbetet på arbetet och inte ta med sig arbetet hem i sina tankar men att detta inte längre varit möjligt då förändringarna varit mycket energikrävande och väckt mycket känslor vilket påverkat deras fritid, familj och privatliv.

Balansen mellan privat- och arbetsliv kallas för work life balance (Noon & Blyton, 2007). När dessa två faktorer är i obalans och tillräckligt utrymme inte ges till återhämtning från det ena eller det andra har detta också möjlighet att negativt inverka på den anställdes välmående i form av att brist på återhämtning kan leda till stress (Noon & Blyton, 2007). Respondenterna nämner balansen mellan privatliv och arbetsliv och liknar det vid ett pussel där alla bitar ska passa ihop

för att passa alla olika liv och individer. Detta har ibland varit svårt för respondenterna att få samman, vilket har påverkat deras oro då allt fler faktorer ska tas hänsyn till.

Respondenterna beskriver också att de under denna tid trots att de arbetat länge på arbetsplatsen inte längre känt sig värdesatta och trygga. Den upplevelsen som respondenterna haft av att sin plats i organisationen är hotad och upplevelsen av stress kring framtiden på arbetsplatsen uppkommer, kan definieras som job insecurity (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). Job insecurity delas enligt Zengrui et al. (2018) in i quantitative (sve. kvantitativ) eller qualitative (sve. kvalitativ) job insecurity. Den kvantitativa upplevelsen av job insecurity åsyftar främst osäkerheten som uppstår kring att inte känna trygghet kring om ens anställning ska kvarstå eller inte (Zengrui, Daoyou & Zhongju, 2018) medan den kvalitativa upplevelsen av job insecurity också innefattar känslan av bland annat förlorad karriär eller karriärmöjlighet, pengar och resurser (Zengrui, Daoyou & Zhongju, 2018). Dessa två i kombination har enligt Chmiel et.al (2017) negativ inverkan på både de aktuella individerna såväl som på organisationen som helhet. Detta kan exempelvis ta sig i uttryck i form av negativ påverkan på individernas välmående och hälsa vilket kan leda till att individerna har svårt att upprätthålla goda prestationer på arbetet vilket därmed också drabbar organisationens framgångar (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). Hos de aktuella respondenterna har detta yttrat sig i deras känslor kring att inte vara värdesatta på arbetsplatsen och osäkerheten i att flera gånger bli flyttad på och inte känna till vad som ska ske med organisationen. En annan direkt påverkan som organisationen kan drabbas av till följd av att respondenterna upplever job insecurity är att de tillslut väljer att lämna arbetsplatsen när den inte längre uppfyller den grad av trygghet som de anställda kräver (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). Detta har den aktuella organisationen dessvärre redan fått erfara då de aktuella respondenterna beskriver att de till följd av den turbulenta tillvaron som organisationsförändringen genererat tappat både goda kollegor och därmed också förlorat hög kompetens på arbetsplatsen.

Ansvar och kompetens leder till känsla av meningsfullhet

Enligt Ryan och Decis självbestämmande teori, vilken nämns under föregående stycke, finns det tre grundläggande faktorer vilka måste vara uppfyllda för att en arbetsplats ska uppfylla en individs behov av motivation (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). Dessa tre faktorer är känslan av att besitta kompetens, känslan av autonomi, alltså kontroll, samt känslan av tillhörighet (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). Vikten av att känna kontroll över sitt arbete och sin arbetssituation har också berörts under stycket ”*brist på kommunikation och förståelse*”. I denna undersökning beskriver respondenterna att de bland annat valt att stanna kvar på sin arbetsplats

för att de vet att de inte skulle ges möjlighet att få ta samma stora ansvar på en annan arbetsplats. Detta skulle återigen kunna kopplas samman med känslan av kontroll över arbetet, vilket hos de aktuella respondenterna förefaller viktigt och detta visar sig inte bara i deras uttalanden utan också i deras arbete kring den välarbetade rollbeskrivningen för skötarna. Att de själva varit med och utformat den är också ett tecken på att de själva önskar kontroll över sin egen arbetsituation. Rollbeskrivningen de har på arbetsplatsen är också viktig utifrån perspektivet kompetens vilket det också belyses stor vikt kring hos respondenterna där de framhäver att den ska få möjlighet att användas och dessutom användas så effektivt som möjligt.

Behovet av kompetens enligt självbestämmande teorin beskriver Chmiel et.al (2017) som längtan efter att vara kapabel till att hantera arbetsuppgifter på ett sådant sätt att de ger ett sådant lyckat resultat som möjligt. Detta gör det också möjligt att förstå varför det är så viktigt för de anställda att vara tillräckligt kompetenta då deras gemensamma mål är att med hjälp av en tydlig rollbeskrivning tillgodose sådan bra vård för patienten som möjligt.

De beskriver också att deras sätt att arbeta är till för att förebygga en snedfördelad arbetsbelastning på enskilda arbetsgrupper. Att arbeta med schemaläggning och rollfördelning för att uppnå en sådan stressfri arbetsmiljö som möjligt är ett sätt att förhöja de anställdas grad av job satisfaction, vilket innefattar graden av hur väl man är nöjd med arbetet eller specifika delar av det (Brunges & Foley-Brinza, 2014). Detta skulle kunna förklara varför det är så viktigt för respondenterna att arbetsplatsen ser ut på ett visst sätt och det kan också förklara varför det har varit en sådan stor bidragande effekt för dem att inte lämna arbetsplatsen.

En del av att få ta det stora ansvaret på arbetsplatsen som skötarna tillåts göra bidrar också till att de anställda upplever en meningsfullhet med sitt arbete i form av att de upplever att det de gör är viktigt och att deras roll därmed leder till någonting gott. Meningsfullhet är en av de tre beståndsdelarna i Antonovskys begrepp KASAM (Aroseus, 2013). KASAM står för känsla av sammanhang och är ett förhållningssätt i tre delar som avgör en människas välbefinnande. Dessa tre delar är begriplighet, hanterbarhet, och som ovan nämnt meningsfullhet. Enligt en undersökning från 2017 påvisas att de organisationskulturer som innefattar en hög grad av ”känsla av sammanhang” i högre grad än de som inte innefattar det, har välmående anställda och en produktiv organisation (Mitonga-Monga & Hlongwane, 2017). Detta kan delvis också kopplas samman till den aktuella organisationen då de anställda upplever att denna känsla som arbetsplatsen tillför dem är så pass viktig att de inte vill lämna den för en annan sådan, vilket bör tyda på att deras välmående i någon grad tillfredsställs på denna arbetsplats som inte många andra kan. Hur väl organisationen är produktiv är svårare att uttala sig om då det de arbetar med är ett svårsmitt fenomen men deras vilja att ge effektiv vård tyder på ett produktivt arbetssätt.

Tillfredsställelsen kring att ingen människa är den andra lik

Respondenterna beskriver sitt intresse för att arbeta med människan och känslan av att fått vara med och hjälpt patienterna till att må så bra de kan. Att hjälpa andra kan kallas för ett altruistiskt beteende då det avser att osjälviskt utföra en handling mot en annan människa som inte är gynnsam för individen själv (Von Tetzchner, 2016). För att klassas som ett altruistiskt beteende är det av vikt att utföraren av handlingen gör det av fri vilja och inte till följd av någon annans order (Von Tetzchner, 2016). Respondenterna har själva valt sitt yrke och sin karriär och deras benägenhet att hjälpa andra kan inte anses påtvingad, men att de osjälviskt utför sina handlingar mot patienterna förefaller dock inte helt fullständigt stämma överens, då gärningen inte kan anses helt osjälvisk i den bemärkelsen att det ger en tillfredsställelse när de hjälpt patienten och de uppfylls av en känsla av att det de gör är bra. Vid en eftersträvan om att uppnå denna typ av inre tillfredsställelse är även i detta avsnitt Ryan och Decis självbestämmande teori av värde då denna anser att det i huvuddrag finns två olika typer av drivkrafter alltså faktorer som motiverar oss (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017) vilka är extrinsika faktorer och intrinsika faktorer. Extrinsika faktorer är de som upplevs som måsten och i någon grad är påtvingade i den bemärkelsen att genomförandet av uppgiften kan vara en väg för att slippa ett straff eller att motta en yttre belöning, men att uppgiften i sig inte bidrar till något glädjande eller meningsfullt för den som utför den (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). Intrinsika faktorer innebär däremot det motsatta, alltså att handlingen i sig är intressant och på ett eller annat sätt givande för den som uppfyller den (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). Detta överensstämmer med respondenternas beskrivning kring att det aldrig slutar vara intressant att få höra och ta del av människors livsöden och att det är fascinerande att få tolka varje patient.

Vikten av att ha bra och goda relationer med kollegor

Kollegorna beskrivs som den viktigaste trivselfaktorn på jobbet för respondenterna, och de beskriver också att relationen kollegorna har till varandra har varit övervägande för att stanna kvar på arbetsplatsen. Vid höga krav och låg grad av kontroll på arbetsplatsen riskeras som tidigare nämnt att de anställda enligt Karasek och Theorell utsätts för en stressad arbetssituation (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). Karasek och Theorells modell belyser faktorerna krav och kontroll i förhållande till varandra och därmed avgörs vilken arbetssituation den aktuella personen befinner sig i. Som ett komplement till denna modell finns också socialt stöd.

Med socialt stöd avses det stöd människor har av andra i sin omgivning (Chmiel, Fraccaroli & Sverke). Modellen som istället visar relationen mellan krav, kontroll och graden av socialt stöd påvisar att de personer med ett gott socialt nätverk är mer framgångsrika i sitt hanterande av

stress och stressade arbetssituationer än de som har ett lågt socialt stöd (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). Detta ger förståelse kring att de anställda trots att de upplevt sin arbetsplats som turbulent inte valt att lämna den. De anställda säger snarare att denna turbulenta tid har vävt samman gruppen ytterligare och gjort den ännu starkare. Denna upplevelse om att känna gott stöd och goda relationer med kollegor förefaller också att stämma samman med tidigare undersökning av Hallström och Myhrman (2018) där det påvisats att underskötare upplevde lägre grad av stress vid kombination av gott socialt stöd. Gruppen har även kommit att användas som en resurs av arbetsplatsen och enligt handlingsplanen är det meningen att de anställda ska ta hjälp av varandra vid de tillfällen det händer någonting arbetsplatsen. Att arbeta på detta sätt kan ses som en problemfokuserad copingstrategi som fokuseras kring de tillfällen då det händer någonting på arbetsplatsen. Denna typ av arbetsätt, problemfokuserad coping på arbetsplatsen har enligt Parkes (1990) visat sig ha positiv inverkan på de anställdas hälsa och minskad grad av stress. Detta är också en möjlig förklaring till att respondenterna trots tuffa situationer med hjälp av sin trygga grupp och goda kollegor klarat av att hantera dem och varför kollegorna spelar en sådan stor roll för dem.

Socialt stöd har också enligt Engman et.al (2017) möjlighet att underlätta för den problematik kring work life balance som respondenterna ibland har upplevt då arbetet under tider av förändring i allt för hög grad inverkat på privatlivet. Detta gör det också möjligt att förstå vad som bidragit till att de anställda stannar kvar på sin arbetsplats då de upplever att den trygghet de har i gruppen är den mest avgörande faktorn för trivsel på jobbet och att den enligt Engman et.al (2017) också minskat problem kring balansen mellan arbets- och privatliv som annars kunde vuxit sig större.

Även enligt självbestämmande teorins tre grundläggande behov kompetens, autonomi och tillhörighet kan vikten av att ha bra och goda relationer med kollegor samstämma med det sistnämnda (Chmiel, Fraccaroli & Sverke, 2017). Tillhörighet handlar om att känna sig delaktig i gruppen och att känna att det finns en ömsesidighet där man tar hand om varandra och blir omhändertagen tillbaka och detta är någonting som samtliga respondenter beskriver finns och är en central del av arbetsplatsen kärna. De anställda säger att denna turbulenta tid har vävt samman gruppen ytterligare och gjort den ännu starkare, vilket tyder på att respondenterna känner stor grad av tillhörighet till den aktuella gruppen.

Metoddiskussion

Föreliggande undersöknings intervju grundade sig i huvudfrågan ”berätta om hur en vanlig dag ser ut för dig”. Syftet med att ställa denna typ av fråga var att tillåta respondenten att själv

berätta och belysa vilka faktorer som var viktiga i dess egen vardag och att utefter dessa bygga vidare resten av intervjun på följdfrågor kring vad respondenten valt att belysa. Då intervjupersonen inte på förhand kände till hur omfattande förändringar som skett på arbetsplatsen, och därmed inte heller hur många omplaceringar de anställda varit med om uppstod problematik kring den frågan då det var svårt för respondenterna att svara på hur en vanlig dag såg ut då de under de senaste åren befunnit sig i situationer vilka alla genererat olika ”vanliga dagar”. Hade mer förståelse kring organisationsförändringarna funnits innan hade det varit möjligt att omformulera intervjufrågan till att bättre passa respondenternas aktuella situation. Dock kan detta även ses som någonting positivt i den bemärkelsen att trots att inga frågor kring förändringar i organisationen fanns med i intervjuguiden kom detta fram ändå vilket tyder på att det var viktigt för respondenterna och att det utan inverkan av någonting annat kom fram ändå. Detta påvisar med andra ord att det material undersökningen behandlar har god validitet.

Att intervjupersonen hade låg erfarenhet av att intervjua har dock möjligtvis inspelat på hur rikt insamlat material blivit på relevanta uttalanden. Hade mer erfarenhet hos intervjupersonen funnits är det möjligt att mer material kunnat insamlas då aktuell intervjuare ibland inte tillåtit respondenterna att prata fritt utan istället fortlöpande ställt nya följdfrågor vilket kan ha lett till att intressanta uttalanden fallit bort och ämne bytts.

I följebrevet vilket delades ut till respondenterna upplyses de om att ljudfilerna som upptagits vid intervjuerna skulle komma att lagras på den aktuella mobiltelefon som de spelats in på. Detta ändrades dock i efterhand att lagras på ett krypterat minneskort för att öka säkerheten för de deltagande. Karlstads Universitet rekommenderar inte smarta telefoner som en säker enhetslagring då de ofta innefattar någon typ av molnfunktion vilken hade kunnat möjliggöra att filerna lagrats på andra enheter än den aktuella och därmed inte gett de deltagande den säkerhet som utlovats.

Att intervjuerna ägde rum på de aktuella respondenternas arbetsplats var med utgångspunkt i att de skulle befinna sig i en välbekant men neutral miljö med samma förutsättningar för alla respondenter. För att öka respondenternas säkerhet kring konfidentialitet på arbetsplatsen hade det varit möjligt att intervjua på annan plats varit av fördel då detta utesluter att andra på arbetsplatsen eventuellt sett vilka som deltagit.

Konklusion

Sammanfattningsvis har en stor oro och osäkerhet funnits hos respondenterna till följd av omorganisationen. Denna har präglats av de inte upplevt tillräckligt god information och

kommunikation från ledning och chefer. Detta har bidragit till att de anställda inte har upplevt tillräckligt hög grad av kontroll över arbetet som de egentligen önskat och har därför drabbat dem negativt i den bemärkelsen att de upplevt sig oroliga, inte värdesatta och kränkta.

De anställda har dock fått lov att ta stort ansvar på sitt arbete och de är mycket måna om att rätt kunskaper ska tillämpas och tillvara tas på, vilket har varit en bidragande faktor till att stanna kvar på den aktuella arbetsplatsen trots oro och osäkerhet. De har en gemensam upplevelse kring att inte alla arbetsplatser lämnar detta stora ansvar och rollbeskrivning till skötare.

Respondenterna är också överens om att de vill arbeta med människor och att det ger en inre tillfredställelse kring att hjälpa människor och att det finns en fascination kring att ingen annan människa är den andra lik. Det finns en stor vilja att hjälpa patienten och också en önskan om att det skulle visas mer förståelse för patienterna och hur de drabbas till följd av organisationens och samhällets förändringar.

Vikten av att ha bra och goda relationer med kollegor leder till att de bättre kan hantera svåra situationer och detta bidrar även till att de känner god tillhörighet och trygghet till varandra som arbetsgrupp vilket också haft stor inverkan på deras val att inte lämna sin arbetsplats.

Med hjälp av denna undersökning möjliggörs en förståelse för vad som bidragit till att de anställda inom yrket dels valt sitt yrke och vad de tycker om med det, men förklarar också hur anställda trots svåra tider präglade av oro finner motivation att stanna kvar och var den kommer ifrån. Denna information kan vara av betydelse för arbetsgivare och vara av nytta vid behandling av personal i så väl rekryteringsprocess, vid förändringsarbete, och vid det dagliga arbetet för att tillgodose de anställdas behov och därmed kunna arbeta med att få så välmående och effektiv personal som möjligt. Ur ett samhällsperspektiv kan denna information också vara av nytta då det är av främsta väsentlighet att tillgodose denna typ av personals behov i den aktuella personalbristen dels för att behålla personal men också i utvecklandet av att tillsätta mer sådan.

Referenser

- Aroseus., F (2013). *Kasam*. Hämtad 2019-01-11 från:
<https://lattattlara.com/klinisk-psykologi/kasam/>
- Borg, B., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare*. Malmö: Liber AB.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using Thematic Analysis in Psychology*. Vol. 3, pp. 77-101.
- Brown, H., & Zijlstra, F., & Lyons, E. (2006) *The Psychological Effects of Organizational Restruction on Nurses*. Journal of Advanced Nursing. Vol. 3, pp. 344.
- Brunges, M., & Foley-Brinza, C. (2014) *Projects for Increasing Job Satisfaction and Creating a Healthy Work Enviroment*. AORN Journal. Vol. 6, pp. 670-681.
- Chmiel, N., Fraccaroli, F., & Sverke, M. (2017). *An Introduction to Work and Organizational Psychology*. (3., uppl.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Engman, F., & Nordin, A., & Hagqvist, E. (2017). *Obalans mellan arbetet och privatlivet bland offentliganställda: betydelsen av kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen*. Socialmedicinsk Tidskrift. Vol. 5, pp. 610-622.
- Folkhälsomyndigheten (2018). Statistik över vuxnas psykiska hälsa. Hämtad 2019-01-03 från:
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/statistik-psykisk-halsa/vuxnas-psykiska-halsa/>
- Försäkringskassan (2015). Stress vanligaste orsaken till sjukskrivning. Hämtad 2018-12-29 från:
https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/4ab827ab-5977-420b-a9e79bc74aadd11f/pm_+sjukfall_med_+psykiska_diagnoser.pdf?MOD=AJPERES
- Framtid (2018). Skötare inom psykiatrisk vård. Hämtad 2019-01-03 från:
<https://www.framtid.se/yrke/skotare-inom-psykiatrisk-varld>
- Hallström, F., & Myhrberg, L. (2018). *Relationen mellan krav, kontroll, socialt stöd och stress hos undersköterskor*. Hämtad 2019-01-17 från: <https://eds-a-ebscohost.com.bibproxy.kau.se/eds/detail/detail?vid=2&sid=87aa5257-48a2-4baa-b9f460f99ce45c45%40sessionmgr4010&bdata=Jmxhbmc9c3Ymc2l0ZT11ZHMtbG12ZQ%3d#AN=edsbas.5802B2BA&db=edsbas>
- Howitt, D. & Cramer, D., (2014) *Introduction to Research Methods in Psychology*. London: Pearson Education.
- Josselson, R. (2013). *Interviewing for Qualitative Inquiry – a Relational Approach*. New York: The Guilford Press.
- Karlstad (2018). Om Karlstad. Hämtad 2019-01-03 från:
<https://karlstad.se/Kommun-och-politik/Kommunfakta/>

- Karlstads universitet. (2018). *GDPR för studenter*. Hämtad 2018-12-12 från <https://www.kau.se/student/ar-student/it-stod/hjalp/gdpr/gdpr-studenter>.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Kvale, S. (1977). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Mellgren, F. (2015). *Psykiatrin drabbas hårt av personalbristen*. Hämtad 2019-01-14 från: <https://www.svd.se/personalbrist-slar-hart-mot-psykiatrin>
- Mitonga-Monga, J., & Hlong, V. (2017). *Effects of Employees' Sense of Coherence on Leadership style and Work Engagement*. *Journal of Psychology in Africa*. Vol. 4, pp. 351-355.
- Noon, M., & Blyton, P. (2007). *The Realities of Work*. London: Palgrave Macmillan.
- Parkes, K, R. (1990). *Coping, negative affectivity, and the Work Environment: Additive and Interactive Predictors of Mental Health*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 4, pp. 399-409.
- Psykologiguident (2018) Psykädela. Hämtad 2019-01-07 från: <https://www.psykologiguident.se/psykologilexikon/?Lookup=psyk%C3%A4del>
- Statistiska centralbyråna (2018). Befolkningsstatistik. Hämtad 2019-01-03 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/>
- Statistiska centralbyråna (2018). Lönesök – hur mycket tjänar..? Hämtad 2019-01-09 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/lonelok/Search/?lon=sk%C3%B6tare>
- Statistiska centralbyråna (2015). Risk för kraftig personalbrist inom vården. Hämtad 2018-12-13 från: <https://www.scb.se/sv /Hitta-statistik/Artiklar/Risk-for-kraftig-personalbrist-inom-varden/>
- SVT (2018). Akut personalbrist på Sunderby sjukhus – tvingas stänga ner vårdplatser. Hämtad 2018-12-29 från: <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/norrboten/akut-personalbrist-pa-sunderby-sjukhus-tvingas-stanga-varldplatser>
- SVT (2016). Klagomålen mot psykiatrin ökar. Hämtad 2019-01-14 från: <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/upsala/klagomalen-mot-psykiatrin-okar>
- Von Tetzchner, S. (2016). *Utvecklingspsykologi*, Lund: Studentlitteratur AB.
- Vårdfokus (1998). Omorganisation ger färre chefer. Hämtad 2018-12-29 från: <https://www.vardfokus.se/tidningen/1998/nr-2-1998-2/omorganisation-ger-farre-chefer/>

Vårdförbundet & Kommunal (2018). Är dåliga löner och villkor inom vård och omsorg ett hot mot kompetensförsörjningen? Hämtad 2018-12-13 från:

<http://mb.cision.com/Public/1515/2566319/a5d6d2e096e30371.pdf>

Zengrui, X., & Daoyou, W., Zhongju, L. (2018). *Job Insecurity and Workplace Deviance: The Moderating Role of Locus of Control*. *Social Behavior & Personality: An International Journal* Vol. 10, pp. 1673-1686.

Bilagor

Bilaga 1 – Intervjuguide

Uppvärmning/bakgrundsfrågor

- Hur länge har du arbetat inom den psykiatriska vården?
- Hur gammal är du? (För att få ett förhållande till hur lång tid av ditt liv du arbetat här)

Huvudfrågor

- Berätta om hur det kommer sig att just du arbetar med detta
- Berätta om hur en vanlig dag ser ut för dig

Hjälppfrågor

- Hur känner du dig när du åker till jobbet/ är på jobbet/ åker hem från jobbet?
- Vad är det bästa med ditt arbete?
Följdfråga: Hur påverkar det dig?
- Vad är det sämsta med ditt arbete?
Följdfråga: Hur påverkar det dig?
- Vad är viktigt för dig i ditt utförande av ditt arbete?
- Vem eller vad har störst möjlighet att påverka din upplevelse av arbetet?
- Var ser du dig själv om fem år?
Följdfråga: Hur kommer det sig?

Avslutning

- Finns det någonting annat du vill ta upp?
- Hur upplevde du intervjun
- Tack för din medverkan och tack för din tid.

Bilaga 2 – följebrev

Undersökning om vad som driver anställda att arbeta inom den psykiatriska vården.

Hej!

Jag är studerande inom ämnet psykologi vid Karlstads universitet och ska nu skriva en b-uppsats med syftet att få en djupare förståelse för hur anställda inom den psykiatriska vården upplever sitt arbete och varför de valt sitt yrke. Anledningen till detta är att detta är ett av mest fundamentala yrkena för ett fungerande samhälle, men också ett arbete som är psykiskt och fysiskt krävande, samt inom de flesta regioner i Sverige saknar tillräckliga resurser. För att kunna besvara frågan kring varför och vad som får folk att välja att arbeta inom den psykiatriska vården kommer 4-5 intervjuer hållas med personer vilka faller inom ramen för ovanstående undersökningsgrupp. Intervjuerna spelas in och beräknas ta cirka 30-45 minuter att genomföra. Efter avslutad intervju transkriberas och avkodas materialet från samtliga personuppgifter så att det inte är spår- eller kopplingsbart. Ljudfilen och transkriberingen förstörs så snart resultatet sammanställts och godkänts. Till dess lagras de i en säkerhetsfil i mobiltelefonen. Filen kan enbart låsas upp med sifferkod och fingeravtryck så att inga obehöriga kan komma att ta del av den. Resultatet av undersökningen kommer sammanställas i form av en uppsats där insamlat material analyseras med hjälp av tematisk analys för att finna samband och mönster i de deltagandes uttalanden. Uppsatsen lämnas till mina lärare som granskar och betygsätter den. Efter godkännande publiceras den på www.diva-portal.org.

Undersökning är utformad efter forskningsrådets fyra etiska principer gällande informations-, nyttjande-, samtycke- och konfidentialitetskravet. Deltagandet i studien är fullständigt frivilligt och du som deltagare har rätt att när som helst avbryta din medverkan utan att behöva ange skäl för det. För att genomföra en intervju krävs enligt dataskyddsförordningen (GDPR) att du som deltagare lämnar din underskrift för att bekräfta samtycke. För att vidhålla kravet om konfidentialitet samlas denna underskrift in i ett kuvert vilket förseglas och lämnas till min handledare som i sin tur kommer att hållas ansvarig för dokumentet och vara den enda som kommer ha tillgång till det.

Information från Karlstads universitet:

Karlstads universitet är personuppgiftsansvarigt. Enligt personuppgiftslagen (dataskyddsförordningen från och med den 25 maj 2018) har du rätt att gratis få ta del av samtliga uppgifter om dig som hanteras och vid behov få eventuella fel rättade. Du har även rätt att begära radering, begränsning eller att invända mot behandling av personuppgifter, och det finns möjlighet att inge klagomål till Datainspektionen. Kontaktuppgifter till dataskyddsombudet på Karlstads universitet är dpo@kau.se.

Vid eventuella frågor om undersökningen får du gärna kontakta mig eller min handledare.

Med vänlig hälsning

Freja Östby Jansson

F*****@student.kau.se

Handledare

Nina Svensson

N*****@kau.se

Camilla Kylin

C*****@kau.se

Bilaga 3 – samtyckesblankett

Samtyckesblankett

Samtycke till att delta i studien: *En kvalitativ undersökning om hur anställda inom den psykiatriska vården upplever och bevarar sin motivation.*

Jag har skriftligen informerats om studien och samtycker till att delta. Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande i studien utan att ange något skäl.

Min underskrift nedan betyder att jag väljer att delta i studien och godkänner att Karlstads universitet behandlar mina personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information.

.....
Underskrift

.....
Namnförtydligande

.....
Ort och datum

Student

Freja Östby Jansson

F*****@student.kau.se

Handledare

Nina Svensson

N*****@kau.se

Camilla Kylin

C*****@kau.se